



La Confédération Générale du Travail

**« Pour un service public de l'Équipement et de
l'Environnement au service du public »**

Le Courrier

du Militant de l'Équipement et de l'Environnement

Site fédéral : www.equipement.cgt.fr

N° 1389 du 18 octobre 2011

Elections Générales le 20 octobre !

Sommaire

	<u>Pages</u>
1. Agenda	2
2. Infos brèves	2
3. SIDSIC : A.G. du 4 octobre 2011 :	
- compte-rendu C.G.T.	3-6
- Communiqué C.G.T. – F.S.U.	7
4. Communiqué C.G.T. suite à l'action des retraités du 6 octobre	8
5. Action du 11 octobre : une journée dynamique pour les revendications	9
6. Communiqué fédéral sur la consultation du projet de stratégie ministérielle	10-11
7. P.L.F. 2012 au MEDDTL : Effectifs et moyens de fonctionnement en baisse !	12-14
8. reconnaisSAncE n°9 – Journal des S.A.E.	15-23
9. Moulin à poivre n°16 – Journal des Attachés du MED DTL	24-29
10. INtérêt GENéral – Journal des Ingénieurs du MEDDTL	30-34
11. C.C.A.S. du 13 octobre 2011 : déclaration unitaire	35-36
12. UGFF-CGT : Catégorie C, indice terminal 430, c'est pas assez	37
13. Affiche CGT-FSU pour les élections du 20 octobre au CTM	38

Bulletin hebdomadaire de liaison, de documentation et d'information syndicale de la Fédération Nationale CGT de l'Équipement et de l'Environnement –
Siège social : 263, rue de Paris - Case 543 – 93515 MONTREUIL CEDEX – Imprimé dans nos locaux – Téléphone : 01.48.18.82.81 – Télécopie : 01.48.51.62.50 –
E-mail : fd.equipement@cgt.fr - Site Internet : www.equipement.cgt.fr - Directeur de publication : J.M. RECH – abonnement annuel : 5,34 €,
plus numéros spéciaux : 8,23 € - CPPAP : 0714 S 06937. ISSN 1277-6459



AGENDA

Mardi 18 octobre 2011 :

Audition de la FNEE –CGT par le rapporteur Philippe PLISSON sur le PLF 2012 du MEDDTL (programme 133 et 217 UPED)

Mardi 18 octobre 2011 :

Bureau de l'UGFF

Mercredi 19 octobre 2011 :

Bureau UIT-CGT

Mercredi 19 octobre 2011 :

Colloque INDECOSA à Montreuil

Jeudi 20 octobre 2011 :

Elections générales CTM, CT, CAP, CCP, CAD

Vendredi 21 octobre 2011 :

OS / DGITM sur les emplois à l'ANVN

Lundi 24 octobre 2011 :

DRH : Emploi des travailleurs handicapés

Mardi 25 octobre 2011 :

OS / DRH sur règlement annexé à l'arrêté et décret SVHM

25 octobre 2011 :

OS/Cabinet : Evolution du RST

Jeudi 27 octobre 2011 :

Bureau fédéral

Jeudi 3 novembre 2011 :

Bureau de l'UGFF CGT

Jeudi 3 novembre 2011 :

OS/DRH : Projet du bilan social 2010

Jeudi 3 novembre 2011 :

CE de l'UGFF-CGT

8 novembre 2011 :

OS/Cabinet : Evolution du RST

Mercredi 9 novembre 2011 :

Secrétariat fédéral

Jeudi 10 novembre 2011 :

Groupe d'échanges du MEDDTL

15 novembre 2011 :

Journée d'action OPA

15 novembre 2011 :

Bureau UGFF-CGT

Mercredi 16 novembre 2011 :

Secrétariat fédéral

21 novembre 2011 :

OS/Cabinet : Evolution du RST

22 novembre 2011 :

C.E. Fédérale

23 novembre 2011 :

C.E. Fédérale

23 novembre 2011 :

OS/DRH : Contractuels EPA Environnement

28 novembre 2011 :

OS/Cabinet : Evolution du RST

29 novembre 2011 :

Bureau UGFF-CGT

30 novembre 2011 :

Secrétariat Fédéral



INFOS BREVES



CODE DU TRAVAIL Simplification du droit, pas réduction des droits !

Une fois de plus, sous prétexte de « simplifier le droit » une proposition de loi faite par un député de l'UMP, Jean-Luc Warsmann, modifie en profondeur le Code du travail.

Parmi les nombreuses dispositions d'un texte fourre-tout, un coup terrible est porté à la législation du temps de travail. En cas de modification de la durée du travail (sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année) prévue par un accord collectif, la protection du salarié apportée par les clauses de son contrat de travail deviendrait caduque. A titre d'exemple, un employeur pourrait exiger de son salarié de travailler une semaine durant 48 heures et 10 heures la semaine suivante sans que celui-ci ne puisse s'y opposer. Cette disposition va à l'encontre des décisions de la Cour de cassation et des droits fondamentaux des salariés.



CONTRATS AIDES Les salariés en contrats aidés : des salariés à part entière

Le Tribunal d'Instance de Marseille a donné raison aux salariés ; les travailleurs en contrats aidés doivent être des salariés à part entière.

Le Tribunal a en effet décidé que les salariés en contrats aidés devaient être comptabilisés dans les effectifs des entreprises, ce qui leur donne accès au droit fondamental à une représentation syndicale et à une représentation du personnel.



MAYOTTE L'irresponsabilité de l'Etat français devant l'urgence de négociations

Engagée depuis le 27 septembre dernier, la grève contre le prix de la vie à Mayotte a suscité de violentes réactions des forces de l'ordre aux différentes manifestations organisées sur l'île. Le climat demeure tendu et c'est un bien mauvais calcul que de jouer la carte du pourrissement du conflit social ; la grève générale se renforce chaque jour davantage par le soutien actif de la population.



FAILLITE DE DEXIA La Cgt exige la création immédiate d'un pôle financier public

Sauvée en 2008, grâce à l'injection de capitaux publics à une hauteur de 6 milliards d'euros par les Etats français et belge, la banque DEXIA se retrouve aujourd'hui en situation de faillite.

Après avoir mis en œuvre une politique désastreuse tournée vers la spéculation et une maximisation des bénéfices, DEXIA se trouve aussi confrontée aux effets produits par la crise de la zone euros.

Dans un tel contexte, les gouvernements français et belge envisagent aujourd'hui d'opérer un démantèlement de la banque qui pourrait générer une reprise, par la Caisse des Dépôts et Consignations et la banque Postale, de ses activités de financement et de son portefeuille des crédits alloués aux collectivités territoriales, de même que la création d'une structure de défaisance qui aurait pour vocation de gérer des actifs à risques pour un montant de près de 100 milliards d'euros.

suite sur : www.cgt.fr



SIDSIC

(Service interministériel départemental des systèmes d'information et de communication)

5 octobre 2011



COMPTE RENDU DE L'ASSEMBLEE GENERALE DU 4 OCTOBRE 2011

UNE MOBILISATION NATIONALE QUI VA COMPTER

L'Assemblée Générale est une réussite malgré des pressions exercées au plus haut niveau comme par des préfets, des directeurs et des préfigureurs. Elle a réuni une centaine de personnes. 22 départements ont été recensés. Par ailleurs, de nombreux départements qui ne se sont pas déplacés ont envoyé massivement des lettres au Secrétaire Général du Gouvernement (SGG) en faisant part des préoccupations et attentes quant au devenir des emplois. Dans de nombreux cas, les lettres font apparaître un refus d'accepter la mise à disposition.

Cette Assemblée Générale a permis un échange riche à partir des positionnements et du vécu des personnels dans les services. Par notre action et la mobilisation des personnels, nous avons obtenu un moratoire « juridique » et l'ouverture d'une négociation.

La première séance a eu lieu le 04 octobre 2011 au matin. Un compte-rendu en direct a été fait à l'assemblée.

Oui, nous réaffirmons que ce projet de SIDSIC, tel qu'il est, est un marché de dupes.

Oui, nous continuons à assister à une restructuration organisée et méthodique du réseau informatique dans toute la Fonction publique qui pourra ensuite être facilement externalisé.

Oui, le SGG tente de faire passer une pseudo démarche projet pour du dialogue social.

Oui, le projet de SIDSIC aura des conséquences sur l'organisation et les conditions de travail de tous. C'est un laboratoire expérimental qui a vocation à s'étendre à tous les domaines d'activités impactés par la RGPP.

Contrairement aux engagements antérieurs, Jérôme Filippini a refusé de participer à l'Assemblée Générale et a néanmoins accepté de recevoir une délégation. Celle-ci a été composée à partir des services présents (DDT, DDTM, DDCS, DDPP, DREAL, CPII...). 15 délégués ont été désignés.

La délégation a le sentiment que leur avenir va se jouer en trois mois.

Pourtant habitués aux réorganisations incessantes (fusions DDE, DDAF, DDSV...), les personnels informaticiens ont l'impression cette fois de signer un chèque en blanc et que leur seul devenir à très court terme sera une mobilité de service voire géographique obligatoire sans garantie sur l'emploi, sur leur qualification et sur leur salaire (primes informatiques).

Depuis deux ans, beaucoup ont donné pour faire converger les SIC de leur ministère respectif et ce sans valorisation de la tâche accomplie. Ce projet de SIDSIC intervient alors que les migrations des SIC (par exemple : réseau RENAVAL) est encore sujet à des « plantages quotidiens ».

Pour la délégation, le volet Ressources Humaines (RH) a été complètement occulté, à quelles fins ? Il en ressort un ressenti humain de plus en plus désagréable qui conduit au niveau d'exaspération actuel. La délégation a signalé que le mécontentement était tel qu'il allait conduire à une situation de blocage total. La mise à disposition est clairement rejetée.

La délégation regrette la précipitation de ce projet de SIDSIC qui a été conduit sans analyse méthodologique et sans révéler de scénario sur le volet RH.

Jérôme FILIPPINI, directeur de la DISIC, considère qu'un déficit de leur communication est à l'origine des inquiétudes RH actuelles. Il prend conscience que le personnel se démène et que le contexte REATE ajoute de l'inquiétude. Il reconnaît la précipitation du projet. Il affirme ne pas vouloir externaliser l'activité informatique et que son mandat consiste à structurer les SIC et à consolider le volet Ressources Humaines. Il tente de rassurer la délégation en « vendant » sa mise à disposition et son SIDSIC comme la seule solution garantissant l'avenir des personnels informaticiens ministériels. Pour lui, l'agent informaticien pourrait réintégrer, s'il le souhaite avec ce dispositif, sa DDI d'origine et même en sureffectif.

Pour le CPII (Centre de Prestations et d'Ingénierie Informatique), il persiste dans sa volonté de rassurer en précisant que la DISIC n'a pas vocation à prendre autorité sur tous les ministères. Il considère que la structuration et l'organisation du SIDSIC étaient prioritaires avant la définition d'un outil informatique structurant interministériel.

Jérôme FILIPPINI prend bonne note que cette mobilisation nationale ne laissera pas les choses en l'état. Il assure avoir bien compris le message et vouloir fournir des réponses concrètes. Pour lui, l'avenir c'est le SIC interministériel. En mode crise, il prend le pari le 14 octobre 2011 d'apporter des garanties sur la pérennité des activités informatiques en interministériel et ce sans réduire la rémunération des personnels œuvrant dans les SIC.

Pour la CGT, l'enjeu SIDSIC ne peut pas être séparé des enjeux des services territoriaux de l'Etat (DDI et préfecture). L'action est bien de rassembler et de mobiliser pour garantir les missions et les emplois. Ce sont tous les enjeux de la mobilisation nationale à faire grandir en particulier le 11 octobre 2011 en participant aux initiatives organisées localement.

Le bilan de la journée :

- Nécessité de solidariser les luttes des SIDSIC et de les faire partager avec l'ensemble des personnels,
- Mise à disposition par la CGT de l'ensemble des documents portant sur les questions d'emplois et de statuts,
- Importance que dans chaque service les agents se réunissent et fassent connaître à la CGT leurs positions et leurs propositions avant le 13 octobre 2011. Sachant que la prochaine réunion avec le SGG est prévue le 14 octobre 2011,
- Utiliser au mieux le forum pour permettre le maximum d'échanges. Chacun doit se connecter sur ce service : grp.sic@ml.free.fr.
- Refuser la convocation des CT locaux sur la mise en place des SIDSIC et la mise à disposition tant qu'un cadre national satisfaisant n'aura pas été défini.

Départements et services recensés :

DDT : Ain,
DDT : Aisne,
DDPP : Bouches-du-Rhône,
DDT : Côte d'Or,
DDT et DDCSPP : Cher,
DDT : Drôme,
DDPP : Finistère,
DDCS : Gironde,
DDPP, DDT et DDCS : Loire,
DDTM : Loire Atlantique,
DDPP : Loiret,
Mayenne,
DDT : Moselle,
DDCSPP et DREAL/DDT : Nièvre,
DDPP : Pas de Calais,
DDPP et DDT : Puy de Dôme,
DDT : Rhône,
DREAL : Rhône Alpes
DDT et DDCSPP : Savoie,
DDCS : Seine-Maritime,
DDTM : Somme,
CPII,
Ministère de la Défense
Ministère de l'Intérieur



COMMUNIQUE

SIDSIC

La mobilisation des personnels le 4 octobre 2011 doit être entendue.

L'UGFF-CGT et la FSU se félicitent de la réussite du rassemblement des personnels des SIDSIC le 4 octobre 2011.

Une centaine de représentants des DDI ont participé à l'initiative. De nombreux départements qui n'avaient pas pu être présents, ont par ailleurs, envoyé des messages au Secrétaire Général du Gouvernement.

Une délégation de 15 personnes représentatives de la diversité des services a été reçue et a pu exprimer directement les préoccupations des personnels face au projet de création des SIDSIC.

Ce projet est caractéristique de la méthode RGPP, marquée par l'autoritarisme dans la prise de décision, le mépris des personnels concernés, et par un affaiblissement considérable des capacités d'action des services et du service rendu aux usagers.

Le projet SIDSIC est emblématique des projets de mutualisations engagés par le gouvernement.

Enfin, il se traduit par de graves menaces sur la situation des personnels concernés : précarisation de la situation avec la MAD imposée, impacts sur la rémunération, impacts sur les déroulements de carrière et la reconnaissance des qualifications, risques pour les agents non-titulaires, menaces sur les droits, etc.

L'UGFF-CGT et la FSU appellent par conséquent aux luttes solidaires pour défendre les missions et les emplois en participant notamment aux actions organisées dans les départements le mardi 11 octobre.

Elles poursuivront leurs initiatives en direction du Gouvernement pour faire entendre la voix des personnels et obtenir de réelles négociations.

Elles s'engagent à rendre compte de leur action en toute transparence.

Montreuil, le 05 octobre 2011



Des retraités fortement mobilisés pour le pouvoir d'achat et l'aide à l'autonomie

Communiqué de l'Union confédérale des retraités CGT.

Ce jour, à l'appel de leurs organisations syndicales CGT, CFDT, UNSA, CFTC, FGR FP, les retraités ont battus le pavé par milliers dans toute la France, où 110 manifestations unitaires étaient organisées.

10 000 à Paris, 2 500 à Marseille, 1 500 à Toulouse, 1 500 en Loire Atlantique, 600 à La Rochelle, 1 200 à Bordeaux, 350 à Lons le Saulnier, 500 à Toulon, les premiers chiffres font état d'une belle mobilisation. Visibilité et tonus étaient au rendez-vous pour exprimer leur mécontentement.

Ils ont manifesté pour l'augmentation des pensions, dont le pouvoir d'achat ne cesse de se dégrader, et leur revalorisation indexées sur les salaires, ainsi que pour un minimum de retraite à la hauteur du SMIC. Ils ont dénoncé la hausse des dépenses contraintes, en particulier sur la santé et les mutuelles.

Ils ont également manifesté pour la création d'un nouveau droit pour l'aide à l'autonomie, qui relève de la Sécurité sociale, condamnant le gouvernement qui renvoie la loi, promise par le Président de la République en 2007 et 2011, aux calendes grecques.

Ils se sont engagés à manifester à nouveau avec les salariés et leurs confédérations le 11 octobre contre les plans d'austérité européens qui auront inévitablement des conséquences sur leur situation, comme pour l'ensemble des salariés.

communiqué

Confédération Générale du Travail

263 rue de Paris - 93516 Montreuil Cedex - Tel : 01 48 18 80 00

Montreuil, 6 octobre 2011 - Ne pas jeter sur la voie publique - www.cgt.fr



COMMUNIQUÉ

Action interprofessionnelle du 11 octobre

Une journée dynamique pour les revendications

Après le succès des mobilisations dans l'éducation publique et privée et celle des retraités, la mobilisation interprofessionnelle a fortement exprimé les attentes sociales des salariés et l'exigence d'une autre répartition des richesses.

Des milliers de salariés, de jeunes, de retraités et de privés d'emploi ont défilé, dans près de 200 manifestations partout en France. La CGT recense, à cette heure, 270 000 manifestants sur 150 rassemblements. Cette mobilisation s'est traduite par de très nombreux arrêts de travail dans les entreprises et les services. Elle est d'autant plus importante qu'elle est le fruit d'un engagement militant peu relayé par les médias.

Que ce soit en France ou en Europe, les politiques de bas salaires, de suppression et de précarisation de l'emploi, la réduction de la protection sociale, des services publics et des droits des salariés sont bien les raisons de la crise. Elles découlent des choix politiques opérés pour donner des gages aux marchés financiers et aux agences de notation avec des conséquences dramatiques pour les salariés. Le plan Fillon est une réponse inefficace et socialement injuste puisque les salariés et les retraités devront déboursier quinze fois plus que les plus riches.

3 milliards d'euros pour le travail contre 200 millions pour le capital !

Il y a urgence à mettre en œuvre des politiques économiques et sociales, alternatives. La CGT a bien l'intention de poursuivre sa démarche offensive et unitaire en toute circonstance, comme elle l'a toujours fait, y compris, en période pré électorale.

Chaque avancée gagnée par les salariés inversera la répartition des richesses créées et représentera des milliards d'euros au niveau national et européen. Cela permettra de transformer réellement et durablement le travail, d'augmenter le pouvoir d'achat, de garantir une protection sociale de qualité et de développer des services publics en capacité de répondre aux besoins sociaux.

Sortir de la crise passe par l'augmentation des salaires et pensions, par des créations d'emplois dans le public et le privé, et par le développement de notre outil industriel de plus en plus menacé.

La CGT sera à l'initiative, pour continuer d'agir avec les salariés sur chaque lieu de travail, pour une véritable alternative à la crise et gagner du progrès social pour tous.

Montreuil, 11 octobre 2011 17h55



FEDERATION NATIONALE DE L'EQUIPEMENT ET DE L'ENVIRONNEMENT

263 rue de Paris – case 543 – 93515 Montreuil Cedex
tél. : 01 48 18 82 81 – Fax : 01 48 51 62 50 –
E mail : fd.equipement@cgt.fr - Site : www.equipement.cgt.fr

COMMUNIQUÉ

Projet de stratégie ministérielle : RGPP et austérité vont avoir raison du développement durable !

Le Secrétaire général du ministère, Jean-François MONTEILS, lance aujourd'hui une consultation électronique (confiée à la société IPSOS spécialisée dans les sondages d'opinion) à tous les personnels du ministère (63 000 aujourd'hui et environ 60 305 annoncés dans le PLF 2012 avec 1309 ETP tombant à la trappe en 2012 !) pour une réflexion globale sur le projet de stratégie ministérielle.

Cette consultation intervient dans un contexte marqué par une administration mise à mal par les réformes successives RGPP, Réforme de l'Etat,... et par une austérité budgétaire du PLF 2012, conduisant à affaiblir l'Etat, son rôle dans la mise en œuvre des politiques publiques avec pour conséquence inéluctable une baisse de la qualité du service public rendu à l'utilisateur, aux populations dans les territoires.

Contexte aussi marqué par les régressions continues des réorganisations, fusions, mutualisations, privatisations, externalisations.

Les enseignements de cette casse de nos services semblent oubliés par la ministre dans le cadre de cette consultation qui tente de rassurer les personnels sur leur avenir et le devenir de leurs missions, alors même qu'ils n'ont cessé d'être remis en cause par les logiques de réduction d'effectifs et de moyens de ces dernières années.

Le rééquilibrage budgétaire 2012 oblige, à nouveau, à des coupes sombres dans les dépenses de fonctionnement de l'Etat au mépris de la restauration du fonctionnement des services en grande difficulté et de la grande souffrance des agents au travail du fait du management par la pression et la concurrence, et de la recherche de performance et de productivité.

La CGT défend un service public de qualité, doté de moyens suffisants au service de la collectivité et des citoyens qui a pour ambition de faire progresser toute la société vers un haut niveau de cohésion sociale et de lutte contre les inégalités sociales et territoriales, plus que jamais nécessaires face à la crise que l'on veut faire payer aux salariés.

C'est pourquoi la CGT appelle les personnels à se mobiliser, tous ensemble, le 11 octobre prochain, dans le cadre de l'action unitaire (CGT, CFDT, UNSA, FSU, Solidaires) et interprofessionnelle pour défendre l'emploi, les salaires, les pensions et les services publics.

Sur le projet de stratégie ministérielle, la CGT est déjà intervenue pour situer les enjeux de cette consultation, et exprimer ses attentes pour répondre aux revendications des personnels^(*). Cette consultation ne peut avoir la prétention d'être le seul baromètre des opinions digne d'intérêt alors même que le dialogue social et la concertation dans ce ministère sont au point bas depuis plusieurs années. Certes, de nombreuses réunions de consultation ont lieu, mais elles ne prennent pas le chemin de la réponse aux besoins ni aux attentes des personnels.

Pour la CGT, une expression directe des personnes aura lieu le 20 octobre prochain pour les élections professionnelles (CTM, CT, CAP, CCP, CAD) qui marquera le paysage de la représentativité des organisations syndicales dans la Fonction publique avec plus de 3 millions d'électeurs et au sein de notre ministère, afin de donner aux personnels les moyens d'agir et de peser sur les choix du Gouvernement pour les trois années à venir. La CGT forte de son résultat, pèsera et sera déterminée à agir pour la défense et la reconquête du service public garant des solidarités et du progrès social.

Sous couvert de cette consultation, le ministère ne peut avoir la tentation de rabaisser l'expression des personnels durablement, qu'il s'agisse du 11 octobre et du 20 octobre en faveur de la lutte contre les plans d'austérité qui se traduisent par le gel des salaires, le manque de moyens, la surcharge de travail du fait des réductions d'effectifs, la souffrance et pénibilité au travail, le management sous pression et l'absence de reconnaissance des qualifications des agents.

La lutte contre cette casse de la Fonction publique et des services publics est pour la CGT la question majeure.

L'ambition de ce projet de stratégie ministérielle ne peut masquer les réalités d'aujourd'hui et les vécus des agents du ministère au quotidien. Il faut avant tout que ceux qui répondront à cette consultation ne soient pas trahis dans l'expression de leurs réponses ni dans l'exploitation qui en sera faite ; la CGT craint qu'elle ne soit une nouvelle tentative pour abaisser l'ambition d'un vrai débat avec les personnels et leurs représentants.

Montreuil, le 10 octobre 2011

^(*)Projet de stratégie ministérielle : Intervention de la CGT de juillet 2011 : <http://www.equipement.cgt.fr/spip.php?article3720>



FEDERATION NATIONALE DE L'EQUIPEMENT ET DE L'ENVIRONNEMENT

263 rue de Paris – case 543 – 93515 Montreuil Cedex
tél. : 01 48 18 82 81 – Fax : 01 48 51 62 50 –
E mail : fd.equipement@cgt.fr - Site : www.equipement.cgt.fr

Projet de loi de finances 2012 du MEDDTL : Effectifs et moyens de fonctionnement en baisse !

Le Projet de loi de finances (PLF) 2012 du ministère de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement (MEDDTL) planifie des diminutions d'effectifs et de moyens de fonctionnement des services. Ces réductions sont accompagnées de discours sur la contribution indispensable à la rigueur générale de réduction des dépenses publiques dictées par les marchés financiers. Leur ampleur est minorée par des astuces de présentation, par la débudgétisation des recettes et le recours accru au financement par des taxes affectées payées par les ménages.

S'agissant des effectifs, le plafond d'emplois **2012 est de 60 305 ETPT** (programme 217 réunissant tous les effectifs des différents programmes, en équivalents temps plein travaillé (ETPT)). La diminution est de – **2066** au regard du plafond d'emplois du budget 2011. Le schéma d'emplois 2012 prévoit une baisse inférieure de – **1309**, retenue dans la communication générale. Mais cela masque la précision relative au schéma « adossé au chiffrage des gains en effectifs des mesures RGPP »... Ainsi est édifiante la comparaison avec les plafonds d'emplois de 2009 : **69 828**, 2010 : **65 863** et 2011 : **62 371**. La vérité est donc bien : **d'au moins 8 523 postes supprimés en 4 ans**.

Les effectifs de l'Autorité de Sûreté Nucléaire (ASN) demeurent à **361 ETPT** sans augmentation (programme 181). Malgré l'ampleur des tâches en cours sur les installations nucléaires de base (avec les audits de sûreté 2011 et leurs suites), sur la radioprotection dans les installations médicales, industrielles. Des crédits d'études et expertise 2012 sont en augmentation pour l'ASN et l'IRSN ... Mais pas les moyens humains !

Les effectifs inscrits au BACEA 2012 (budget annexe **contrôle et exploitation aériens correspondant à l'essentiel de la DGAC**) sont réduits à **11 123 ETPT**, en baisse de **486 postes sur 2 ans**.

Sur le terrain, la dégradation du rapport missions/moyens est aggravée par quatre facteurs :

- premièrement, ces suppressions *intègrent le solde des « redéploiements de postes Grenelle » (476 intervenus en 2010 pour la dernière fois... En effet en 2011 la notion de « postes Grenelle » a été supprimée au nom de « la flexibilité »...*)
- le plafond d'emplois de 60 305 *couvre un périmètre de missions plus large : mission Ecologie, Développement et Aménagement Durables, mission Ville et Logement, et une partie de la mission interministérielle Recherche, Enseignement supérieur.*
- ce plafond comporte **5 520 ETPT qui ne sont plus en fonction dans les services de l'Etat** (action 22 - postes des services transférés aux collectivités territoriales - en application des lois de transferts de parties du réseau routier national, de voies d'eau, d'infrastructures portuaires (13 août 2004 et 4 août 2008 LME) et des Parcs départementaux de l'Equipement (26 octobre 2009). Cela préserve l'exercice du droit d'option des agents transférés entre la fonction publique territoriale et celle de l'Etat (avec effet jusqu'au 1^{er} juillet 2012). Mais cela « dégonfle » d'autant la réalité des effectifs affectés aux missions du MEDDTL. Ce chiffre serait « ajusté » par amendement gouvernemental en cours de discussion parlementaire...
- Enfin l'absence de concours de recrutements pendant 1, 2 ou 3 années dans certains corps, le nombre élevé de postes vacants dans certains services secoués par des réorganisations RGPP continues imposés d'en haut, contribuent à des effectifs réels bien inférieurs aux plafonds d'emplois théoriques.

La situation est particulièrement difficile pour les effectifs des DDT/M, qui sont bien la plus forte variable d'ajustement des suppressions d'emplois. Ainsi parmi les 24 896 ETPT des services départementaux, une fois soustrait les 5520 ETPT transférés aux collectivités territoriales, le plafond d'emplois des **DDI consacrés en 2012 aux missions EDAD et Ville/logement est limité à 19 376 ETPT** sur le total de 60.305. Le plafond d'emplois des services régionaux et interrégionaux est de **26 270 ETPT** (DIR, DIRM, DREAL, CETE, SN...). Dans le détail les effectifs consacrés aux différents programmes en 2012 baissent sur 2 ans de la manière suivante, sauf en ce qui concerne certains programmes (chiffre entre parenthèses PLF 2010) :

• Conduite et pilotage des politiques :	10 525 (11 480)
• Infrastructures et services de transports :	16 173 (22 808)
• Sécurité et circulation routière :	2 286 (2 334)
• Sécurité et Affaires maritimes :	2 892 (3 228)
• Urbanisme, Paysages, Eau et Biodiversité :	12 609 (15 22)
• Recherche, Action scientifique et technique :	2 486 (2 478)
• Logement et Hébergement :	3 370 (3 101)
• Prévention des Risques :	3 209 (3 073)
• Transferts décentralisation :	5 520 (599)
• Energie, climat et après-mines :	825 (818)
• Transports aériens (hors BACEA) :	30 (703)
• Autorité de Sûreté Nucléaire (ASN) :	361 (361)
• CNDP (commission nationale débat public) :	7 (7)
• ACNUSA (Autorité nuisances sonores aériennes) :	12 (12)

PERTES DE POUVOIR D'ACHAT- FAIBLESSE DES MESURES CATEGORIELLES

Les dépenses de personnel sont en baisse. Les pertes de pouvoir d'achat sont organisées avec l'hypothèse de la stabilité du point fonction publique (scotché à 55,56 €), la GIPA (garantie individuelle du pouvoir d'achat) provisionnant 1 M€...

Au titre des « mesures catégorielles » 2012 un total de **21,9 M€ (24 M€ en 2011)** avec les actions suivantes :

- 16,4 M€ pour les corps de catégorie B (technique, exploitation et administrative) et pour une augmentation possible des taux pro/pro pour des corps et grades non précisés,
- 3,5 M€ de mesures indemnitaires (15,4 M€ en 2011) : le rapprochement avec le ministère de l'agriculture est « poursuivi » en 2012 (il a commencé en 2008 !), extension en 2012 de la PFR à la catégorie C administrative, le respect des protocoles pour les agents de la filière exploitation pour les agents des ports et voies d'eau non navigables,
- 2 M€ de financement des repyramidages d'emplois initiés en 2011,
- Par ailleurs 10 M€ sont prévus pour doter les enveloppes de primes de restructuration des services pour accompagner la RGPP...

Montreuil, le 10 octobre 2011

SOMMAIRE

- P1** ■ Edito Calendrier Brèves
- P2 à P6** ■ La PFR
- P7** ■ Le NES
- P8** ■ La fusion des corps
- P9** ■ Consultation des administratifs, des techniciens, des personnels d'exploitation...

CALENDRIER

CAP SAE : 12 et 13 octobre 2011
(mobilités – recours)

AG.SAE Centrale : 13 octobre 2011

Elections CAP SAE : 20 octobre 2011

BREVES

Elections professionnelles

20 octobre 2011

**Un rendez-vous
à ne pas
manquer !**



EDITORIAL

Les secrétaires administratifs, contrôleurs des affaires maritimes et contrôleurs des transports terrestres vont être touchés par plusieurs réformes importantes : mise en oeuvre de la prime de fonctions et de résultats dès cette année, appelée à remplacer les primes actuelles et qui pousse les feux de l'individualisation, fusion de tout ou partie des trois corps qui remet en cause les spécificités des métiers, passage sur le nouvel espace statutaire censé présenter un plus mais qui introduit de nouveaux obstacles dans le déroulement de carrière.

Le présent numéro de Reconnaissance revient sur chacun de ces dossiers.

Devons-nous nous laisser faire ? Ne serait-il pas temps d'agir comme nous avons su le faire par le passé ? Ne faut-il pas discuter de la construction d'une grande action unitaire des B administratifs ou de toute la catégorie B ? Et pourquoi pas d'un grand rassemblement national ?

Dès le 20 octobre, les élections seront l'occasion pour les B administratifs de voter pour un syndicat combatif, qui dénonce sans ambiguïté les mauvaises réformes, qui revendique, avance des propositions constructives et recherche l'unité.

Agissons, réagissons, luttons !

Nathalie Carpentier

L'injustice a de beaux jours devant elle mais ça craint pour le pouvoir d'achat et bonjour l'ambiance !

Après les attachés qui ont essuyé les plâtres dès 2011, c'est au tour des SAE et d'autres corps réputés « administratifs » de passer dès cette année à la PFR.

Chacun-e en a sans doute entendu parler, peu en connaissent vraiment le contenu. Et l'augmentation moyenne de la dotation de primes des SAE en 2012 risque de rendre l'opération plus ou moins indolore pour 2011, une façon de mieux faire passer la pilule car, regardé de près, ça craint.

Une prime appelée à se substituer à toutes les primes actuelles

Introduite par un décret de 2008 (1) pour la filière administrative, cette trouvaille fait partie du volet « carrière et indemnitaire » du relevé de conclusion du 21 février 2008 portant sur le pouvoir d'achat et signé par 4 organisations syndicales : UNSA, CFDT, CGC et CFTC au niveau de la Fonction Publique.

Cette prime est de nature à se substituer à l'ensemble des primes actuelles.

Elle comprendra 2 parts : l'une liée aux fonctions, l'autre aux résultats.

La note de gestion du 19 juillet 2011 (2) relative à sa mise en oeuvre pour les corps de catégories B du MEDDTL en fixe les modalités : un dispositif si complexe qu'il n'a pas fallu moins de 22 pages pour en expliquer le fonctionnement ! On est loin de la simplification et de la transparence censées caractériser cette nouvelle prime.

Afin de ne pas noyer le lecteur dans des détails, nous nous contenterons d'en présenter l'essentiel du dispositif :

A partir d'un montant de référence, la prime de chaque B administratif sera calculée :

- pour la part fonction, en multipliant un montant de référence dépendant du grade par un coefficient allant de 3,2 à 4,3 pour 2011 (3,5 à 4,5 à partir de 2012)
- pour la part résultat, en multipliant un montant de référence, dépendant là aussi du grade par un coefficient allant de 1,5 à 4,5.

La grille de cotation de postes est censée identifier des postes types (voir ci-après). La cotation « expert » est respectivement conditionnée à une validation par un « comité de domaine » et à une procédure de justification particulière. Autant dire pas grand-monde.

Si l'action syndicale a commencé à faire bouger les choses, la potion reste imbuvable !

Le dispositif est tellement révoltant que que même les syndicats signataires au niveau de la Fonction Publique se sont alliés aux autres au niveau du MEDDTL pour en contester la mise en oeuvre.

Au rang des bougés, signalons :

- le maintien (mais pour combien de temps ?) de la NBI (Durafour, politique de la ville, affaires maritimes)
- la garantie au minimum du maintien individuel du montant de primes 2010 en 2011 avec l'affectation de 350 euros au lieu de 250 de la revalorisation indemnitaire moyenne de 500 euros sous forme d'un fixe, les 150 euros restants étant attribués à la part résultat
- l'introduction -et ceci est le plus important- d'une voie de recours (d'abord auprès du chef de service, ensuite auprès du président de la CAP compétente)

Mais le dispositif reste inacceptable :

- par sa variabilité annoncée notamment de la part résultat, il va précariser plus encore la rémunération. En effet, si pour 2011, cette part résultat va surtout fonctionner comme variable d'ajustement dans le cadre du principe de maintien minimum du montant de prime 2010, elle prendra son plein effet l'an prochain. Aujourd'hui, les primes varient entre 0,8 et 1,20 du coefficient moyen en centrale ; 0,9 et 1,10 en SD. Demain, la part résultat pourra aller du simple au triple.
- Elle élève la mise en concurrence des agents au rang de vertu alors que l'expérience montre que ceci se traduit par la mise en cause des collectifs de travail et de l'esprit d'équipe, du sens du travail et de l'intérêt commun, par de la souffrance au travail et du désengagement.
- Elle consacre les injustices notamment entre administration centrale et services déconcentrés. Non seulement il faudra attendre 2012 pour avoir une fourchette de coefficient de fonction dont les bornes soient les mêmes mais les montants de référence resteront différents tant au niveau des fonctions que des résultats :
- Un B administratif en service déconcentré aurait-il des fonctions moindres qu'en administration centrale ? Serait-il par principe moins performant qu'en administration centrale ?



Et on nous parle d'une meilleure reconnaissance de notre travail ? Mais de qui se moque-t-on ? Comment ne pas s'indigner ?

La liste des griefs que l'on peut faire au nouveau système ne s'arrête pas là.

La cotation des postes, outre sa dose d'arbitraire va conduire à de nouvelles rigidités. Celui ou celle sur un poste bien coté réfléchira à deux reprises avant de faire valoir une mobilité.

Et quand on veut tuer un chien, on l'accuse de la rage.

La tentation sera forte de dégrader la cotation des postes qu'on veut supprimer.

Las but not least : on sera loin d'une égalité des primes même avec nos collègues de l'agriculture, encore moins avec ceux de l'industrie.

Le fin de l'histoire, c'est que l'on veut en finir avec les augmentations générales de salaire, le gel pour la 2ème année consécutive des salaires dans la Fonction Publique en est l'illustration, et faire de l'individualisation un principe de management.

Quant à la PFR, il faudra la dynamiter de l'intérieur ! La voie des recours en sera l'un des moyens.

L'action collective sera indispensable.



Barème fixant les montants de référence de la prime de fonctions et de résultats pour le corps des secrétaires administratifs (arrêté du 9 octobre 2009) :

	Montants de référence (en Euros)		Plafonds
	Fonctions	Résultats individuels	
Administration Centrale, établissements et services assimilés			
Secrétaire administratif de classe exceptionnelle et grades analogues (SAE, CTT duvusionnaire, CAM CE)	1 850 €	850 €	16 200 €
Secrétaire administratif de classe supérieure et grades analogues (SACS, CTT principal, CAMM CS)	1 750 €	800 €	15 300 €
Secrétaire administratif de classe normale et grades analogues (SACN, CTT, CAM CN)	1650 €	750 €	14 400 €
Services déconcentrés, établissement et services assimilés			
Secrétaire administratif de classe exceptionnelle et grades analogues (SAE, CTT duvusionnaire, CAM CE)	1 550 €	700 €	13 500 €
Secrétaire administratif de classe supérieure et grades analogues (SACS, CTT principal, CAMM CS)	1 450 €	650 €	12 600 €
Secrétaire administratif de classe normale et grades analogues (SACN, CTT, CAM CN)	1 350 €	600 €	11 700 €

La mise en oeuvre de la PFR n'a pas vocation à changer le type de barème (administration centrale ou services déconcentrés) pour les établissements et services assimilés ; chacun d'eux conserve le même type de barème.

La part liée aux fonctions résulte de la multiplication du montant de référence correspondant à un grade avec le coefficient correspondant à une catégorie de fonction définie ci-dessous.

Il appartient aux responsables d'harmonisation de s'assurer de la cohérence entre les coefficients de fonction attribués aux agents en application de ces différentes grilles et le niveau des postes occupés.



Grilles de cotation

Agents affectés en servives déconcentrés (DDI, DREAL,...), établissements et services assimilés

Libellés types	Exemples fonction	Coefficient 2011
<ul style="list-style-type: none"> ■ responsable d'une unité de niveau 1 ■ chargé de mission rattaché au niveau de la direction ■ expert (comité de domaine) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ chef de bureau (administration générale, urbanisme, logement, affaires maritimes...) ■ chef d'antenne géographique de contrôle des transports terrestres ■ responsable d'unité transports terrestres ■ chef de projet formation en CVRH ou PSI ■ adjoint commandant PAM ■ responsable ULAM ■ conseiller de gestion ou de communication rattaché à la direction ■ adjoint du responsable d'une unité territoriale de 10 agents ■ adjoint plate-forme chorus ou PSI (GA/Paye) ■ expert 	4,2
<ul style="list-style-type: none"> ■ adjoint au responsable d'une entité de niveau 1 ■ responsable d'un pôle ou d'une unité intermédiaire au sein d'une entité de niveau 1 ■ spécialiste (comité de domaine) ■ chargé de contrôle (transport terrestres, sécurité des navires, PCME) ■ affectation sur patrouilleur ■ assistant de direction 	<ul style="list-style-type: none"> ■ adjoint au chef de bureau (administration générale, urbanisme, logement, affaires maritimes, contrôle transport terrestres...) ■ responsable de pôle CHORUS ■ chargé du contrôle des transports terrestres ■ chargé d'inspection de la sécurité des navires ■ chargé du contrôle PCME ■ contrôleur affecté sur patrouilleurs ■ animateurs hygiène et sécurité ■ chargé de mission à enjeux ■ spécialiste ■ assistant de direction 	3,7
<ul style="list-style-type: none"> ■ agents rattachés à une entité de niveau 1 ■ assistant 	<ul style="list-style-type: none"> ■ assisatnt (niveau inférieur à la direction) ■ chargé de gestion, d'études, de mission (administration générale, urbanisme, logement, affaires maritimes...) 	3,2

Corps concernés (PFR B)

SA (secrétaire administratifs)
 CTT (contrôleurs des transports terrestres)
 CAM (contrôleurs des affaires maritimes)

NB : au titre de 2012, les coefficients de fonctions seront augmentés de +0,30.
 Ces nouveaux coefficients seront à appliquer dès les payes de début 2012.

Grilles de cotation

Agents affectés en administration centrale, établissement et services assimilés

Libellés types	Exemples fonction	Coefficient 2011
Chargé de fonction comportant des tâches managériales <ul style="list-style-type: none">■ adjoint au responsable d'une entité de niveau 1■ responsable d'un pôle ou d'une entité intermédiaire au sein d'une entité de niveau 1■ expert (comité de domaine)	<ul style="list-style-type: none">■ adjoint à in chef de bureau■ responsable d'unité, cellule, pôle■ expert	4,3
<ul style="list-style-type: none">■ assistant de direction■ adjoint à un responsable de pôle, d'unité ou de cellule au sein d'une entité de niveau 1■ spécialiste (comité de domaine)	<ul style="list-style-type: none">■ assistant de direction (DG ou directeur)■ conseiller cellule GUEPARH■ adjoint à un responsable d'unité, cellule, pôle (au sein d'une entité de niveau 1)■ opérateur CMVOA■ spécialiste■ chargé de mission à anjeux	3,8
<ul style="list-style-type: none">■ agents rattachés à une entité de niveau 1■ assistant	<ul style="list-style-type: none">■ chargé de gestion, d'études, de mission■ gestionnaire■ assistant ou secrétaire	3,3

Les chargés de gestion, d'études ou de mission peuvent exercer leurs fonctions dans les domaines ; RH, budgétaire, comptable, marchés publics, juridique, transports, enquêtes statistiques, communication, documentation, formation, informatique, presse, urbanisme et logement...

Corps concernés (PFR B)

SA (secrétaires administratifs)

CTT (contrôleurs des transports terrestres)

CAM (contrôleurs des affaires maritimes)

NB : au titre de 2012, les coefficients de fonctions seront augmentés de +0,30.

Ces nouveaux coefficients seront à appliquer dès les payes de début 2012.



Qu'en est-il du NES (Nouvel Espace Statutaire) ?

Le NES, présenté par l'administration comme une évolution statutaire favorable, est subordonné aux fusions de corps, sans moyens financiers supplémentaires avec une remise en cause des spécificités et des missions.

La mise en place du NES est censée s'appliquer en janvier 2012 -on en doute de plus en plus, il en va de même d'une éventuelle rétro-activité (de quoi faire plaisir à ceux qui s'apprêtent à prendre leur retraite !!!). Elle modifiera le passage à la classe supérieure et à la classe exceptionnelle puisque selon le diplôme détenu, le recrutement pourra se faire à Bac (1er grade classe normale) ou à Bac + 2 (2ème grade correspondant à l'actuelle classe supérieure).

Les relèvements indiciaires supérieurs à 10 points ne concerneront qu'une minorité d'agents, les conditions de reclassement devant se faire à minima si bien qu'une majorité de SAE et assimilés ne bénéficieront d'aucune augmentation ou seulement de quelques points. Tout ça dans le cadre de ce qui est présenté par la Fonction Publique comme La réforme de la catégorie B. A

noter le déclassement du début de la future classe supérieure qui chute de l'indice majorité 362 à l'indice majoré 327.-à peine 1400 euros pour un niveau minimum de recrutement Bac + 2 !

Les modifications indiciaires vont s'accompagner d'un allongement de la durée pour parvenir au sommet du corps : 28 à 33 ans. De plus, la possibilité est supprimée d'accéder dès le 1er niveau de grade au 3ème grade par la voie de l'examen professionnel.

Par contre une voie d'examen professionnel du 1er au 2ème niveau de grade est introduite ce qui ramènera l'avancement au choix à la portion congrue !

Enfin, le décret du 19 mars 2010 opère une distinction de fonctions entre le 1er et le 2ème niveau de grade, ce qui n'était pas le cas actuel et rendra plus sélectif l'accès à ce 2ème niveau. Le reclassement des B administratifs dans le NES serait plus défavorable que pour les techniciens ; en effet, les SAE de classe normale devraient être reclassés dans le 1er nouveau grade contrairement aux TSE !

La CGT revendique :

- si le NES entre en vigueur, un reclassement des SAE de classe normale et de Classe supérieure dans le 2ème niveau et des SAE de classe exceptionnelle dans le 3ème niveau.
- Des taux annuels pro/pro (nombre de promotions sur nombre de promouvables) permettant à tout agent recruté en pied de corps d'avoir la certitude de pouvoir atteindre le sommet du 3ème grade durant sa carrière.
- Plus fondamentalement, nous continuons de revendiquer un corps à deux grades correspondant à deux niveaux de fonction, une reconnaissance réelle des qualifications sur la base d'un SMIC revendiqué à 1700 euros et avec un doublement minimum de rémunération sur la carrière (insérer le tableau jusqu'à BAC + 5)

Recrutement dans le corps des SAE : (de 2006 à 2010)

Années	Concours externe	Concours interne	Examen professionnel	Liste d'aptitude	TOTAL
2006	77	77	354	21	529
2007	26	26	121	30	203
2008	35	35	170	36	276
2009	99	66	0	66	231
2010	31	26	0	60	117

Fusion de corps : une figure imposée sous contrainte RGPP

Le NES, présenté par l'administration comme une évolution statutaire favorable est subordonné aux fusions de corps, sans moyens financiers supplémentaires avec une remise en cause des spécificités et des missions.

Au MEDDTL, l'administration en bon élève cherche à répondre à l'exercice malgré l'absence de fondements en fusionnant les catégories B en deux filières : administrative et technique.

Dans la filière administrative, les trois corps concernés par le projet de fusion de corps de catégorie B sont :

- les secrétaires administratifs de l'équipement (SAE)
- les contrôleurs des transports terrestres (CTT)
- les contrôleurs des affaires maritimes (CAM)

Mais ce regroupement n'obéit à aucune logique de mission.

Si on regarde les activités exercées par les personnels de chaque corps on observe que celles-ci sont liées à leurs spécificités (données fournies par l'administration).

En effet, 98% des CTT sont sur des activités transports contre 0% chez les SAE et les CAM.

Dans le même temps, 52% des CAM travaillent directement sur le champ « Mer » contre 0% pour les SAE et les CTT.

Pire, le corps des CAM dont 43% seulement des activités sont sur les mêmes champs que ceux des SAE serait éclaté sur les deux filières administrative et technique !

De plus, sur les trois corps amenés à être fusionnés deux sont des corps de contrôle.

Avec la fusion, l'administration voudrait étendre les prérogatives d'assermentation aux SAE. Est-ce à

dire que les SAE d'aujourd'hui deviendraient des « contrôleurs administratifs » ? Mais pour contrôler quoi ? Avec quels moyens ? Avec quelle reconnaissance ?

Alors pourquoi fusionner ces trois corps qui exercent des missions si différentes et bien identifiées ?

Aujourd'hui les SAE sont en recherche d'identité professionnelle. Les agents de ce corps « charnière » sont en mal de reconnaissance de leur « technicité administrative » et de leur capacité d'adaptation et d'évolution.

Cette fusion ne peut pas améliorer la vision pour une clarification des missions et pour l'amélioration de la condition des SAE au sein de la catégorie B. Ce projet relève plus d'une expérience de laboratoire « hard-discount » que d'une volonté de considération des personnels et du service rendu. Associé à la mise en place de la PFR, il correspond à une commande RGPP et non à la volonté de répondre aux problématiques de missions, de positionnement et de reconnaissance pour les personnels.

Pour autant, si le NES est censé s'appliquer à compter du 1^{er} janvier 2012, le dossier de fusion de corps des catégories B est loin d'être bouclé.

Le projet de décret présenté aux OS est incomplet notamment sur la partie recrutement- formation. La diversité et la particularité des missions de chaque corps actuel font que l'administration est bien en peine de proposer un recrutement et une formation adaptés et même un nom pour ce nouveau corps ! De même, les dispositions transitoires n'ont pas encore été abordées et le calendrier de l'administration prend du retard.

Il est donc encore temps de se mobiliser contre ce projet et pour nos revendications !



Consultation des administratifs, des techniciens, des personnels d'exploitation...

Donner du souffle aux revendication des agents de la catégorie B

Des professions en pleine mutation

Les Etats Généraux des professions techniques organisés par la CGT des Cadres et Technicien-ne-s (UGICT-CGT) le 13 janvier 2011 au complexe CGT de Montreuil, ont permis de remettre en lumière à quel point les salariés dits "des professions intermédiaires et techniques" avaient besoin de débattre et de construire des repères revendicatifs collectifs.

En mal de reconnaissance, dans une large diversité, mais avec de fortes identités professionnelles, les agents de la catégorie B voient leurs métiers et leur place dans le travail fortement évoluer (NES et fusions de corps...) et se faisant, pose à notre syndicalisme confédéré un vrai défi en terme de cohérence revendicative. Cela donne tout son sens à notre démarche de consultation interprofessionnelle.

Démarche de consultation et collective en alternative au syndicalisme corporatiste

En permettant un travail sur votre situation et en recherchant la convergence des revendications sans nier les particularités, la consultation UGICT donne à la CGT les moyens de tenir compte de vos aspirations, d'ouvrir notre syndicalisme à des agents non syndiqués et d'élaborer avec vous et dans une démarche de concertation, les repères revendicatifs collectifs dont nous avons besoin pour faire face aux transformations de notre travail.

Notre objectif est de restituer les résultats de cette grande consultation d'ici la fin de l'année 2011. L'ofict vous invite donc à vous en emparer dès maintenant.

Enfin, les Etats Généraux du 13 janvier appelaient clairement à donner des suites à cette première rencontre ; Elles pourraient, avec l'appui de nos organisations locales, prendre la forme d'initiatives dans les services dès 2012.

Retrouver la consultation et la restitution des Etats Généraux sur le site UGICT :

[consultation](#)

[Etats Généraux](#)

Des exemplaires papier sont également disponible auprès de Fabienne TATOT (01 48 18 82 14 ou 06 10 75 60 45)

EXPRIMEZ-VOUS !

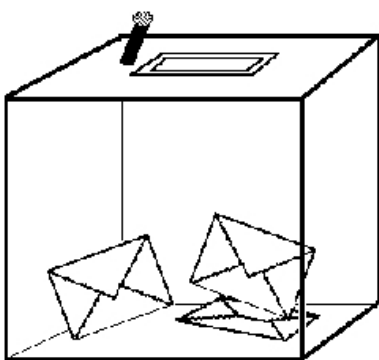


Le Moulin à poivre

Bulletin des attachés de l'Équipement et de l'Environnement

SOMMAIRE

- **Edito**
Arnaud Demay
- **PFR 2010-2011**
MC Van Marle
- **Perspectives RH 2013**
- **Vers un corps interministériel des attachés de l'Etat**



**20 octobre :
Votez CGT !!!**

Bulletin réalisé par les attachés CGT de la Fédération de l'Équipement, du SNPTAS, de l'OFICT, de l'USSERE, du syndicat de centrale.

Si vous avez des remarques ou des réactions, faites-les parvenir à : pierre.leblic@wanadoo.fr

ÉDITORIAL

Vous aurez très prochainement à choisir l'ensemble de vos représentants aux différentes instances de concertation qui siègent au sein de notre administration, depuis vos services jusqu'au niveau ministériel, en passant également par les instances de gestion des différents corps. Votre service et le corps des attachés du ministère de l'Ecologie sont bien entendus concernés par cette échéance.

Les sujets d'interrogation voire d'inquiétude ne manquent pas en cette période particulièrement rude pour les salariés et les agents de notre pays et pour l'avenir des services publics, attendus dans tous les domaines mais sans cesse attaqués dans leurs fondements.

Bien entendu, vous connaissez toutes et tous la CGT. Nombre d'entre vous partagent ou comprennent ses objectifs et ses revendications, d'autres, particulièrement dans les corps d'encadrement, un peu moins. Pour une part importante d'entre vous, c'est une surprise de voir ce syndicat, particulièrement connu pour ses prises de position très franches et, disons le, parfois dérangeantes pour des personnes en charge de la mise en oeuvre de réformes souvent sensibles. Pourtant, la CGT d'aujourd'hui, parce qu'elle appartient à tous les salariés et les agents, est une force incontournable et incontestée parmi les personnels d'encadrement. Sa force : allier la conviction qu'un monde du travail segmenté et où les salariés s'opposent est voué à l'échec, à la nécessité d'aborder de manière précise et spécialisée les revendications, les attentes et les aspirations de chacun au plus près de ses réalités, fussent-elles statutaires.

Suite en page 2

Organisation Fédérale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens de l'Équipement et de l'Environnement

Case 543 - 263 rue de Paris - 93515 Montreuil Cedex

Tél. : 01 48 18 82 14 - Fax : 01 48 51 62 50

E-Mail : ofict.equipement@cgt.fr

Ainsi, beaucoup d'entre vous, non syndiqués, sont venus à la rencontre de la CGT lors de la réunion ouverte aux attachés du ministère le 29 septembre dernier. Beaucoup d'autres intéressés, n'ont pu se déplacer... ou n'ont pu accéder à la salle faute de places. Leurs attentes?

La prise en compte de leur engagement professionnel en terme de reconnaissance de la part de l'État, de leurs qualifications dans leur rémunération, de leur unité face à l'individualisation forcée des régimes indemnitaires, leur conviction que leur place d'encadrement implique une responsabilité sociale vis à vis de leurs collaborateurs malgré les demandes de leur hiérarchie pour imposer des changements aux conséquences humaines parfois lourdes.

Les échanges ont montré de la part des participants, toutes catégories d'âge confondues, toutes directions et ministères d'origine mêlés, que le caractère responsable de la CGT ne devait pas prendre la place d'un syndicalisme revendicatif et combatif. Surtout, la nécessaire proximité entre les agents et leurs représentants, en terme d'information, de présentation des positionnements ou encore par des rencontres régulières, a été particulièrement exprimée.

Conditions de travail, reconnaissance de notre rôle d'encadrement, distribution équitable des primes, comparabilité des carrières et des rémunérations avec les autres ministères, prise en compte des surcharges de travail engendrées par la RGPP, consolidation des missions... Tous ces sujets vous et nous tiennent à coeur.

La CGT, en se présentant aux voix des agents du ministère et à celles des attachés pour l'élection des représentants à la CAP, s'engage à vous écouter et vous rencontrer régulièrement, à vous tenir en permanence informés de l'actualité du corps, des orientations du syndicat sur les sujets qui vous concernent et, bien entendu, du déroulement des réunions de la CAP. C'est votre voix que la CGT portera au sein de cette instance, sans équivoque, avec responsabilité, avec conviction et la détermination que vous lui connaissez.

Nous avons besoin de vous pour que vos attentes soient entendues, d'une manière forte et visible.

Alors, le 20 octobre 2011, votez et incitez vos amis et collègues à voter pour la liste présentée par la CGT.

Arnaud DEMAY, CGT

Organisation Fédérale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens de l'Équipement et de l'Environnement

Case 543 - 263 rue de Paris - 93515 Montreuil Cedex

Tél. : 01 48 18 82 14 - Fax : 01 48 51 62 50

E-Mail : ofict.equipement@cgt.fr

Internet sur le site fédéral : <http://www.equipement.cgt.fr/> Puis Cadres et Techniciens

PFR 2010 : LA DRH EST TRÈS SATISFAITE DU BILAN PFR 2011 : LES ATTACHÉ-E-S AURONT-ILS/ELLES DES RAISONS DE L'ÊTRE AUSSI ?

En 2010, 2.425 attaché-e-s des 3 niveaux de grade, 162 inspecteurs et inspectrices des affaires maritimes (IAM) et 73 délégué-e-s au permis de conduire (DPCSR), soit 2.660 agents de catégorie A administrative sont passé-e-s sous le régime indemnitaire de la Prime de Fonctions et de Résultats.

L'administration en a présenté le bilan aux organisations syndicales en se réjouissant du succès rencontré par cette nouvelle formule, rejetée par tous les syndicats au MEDDTL. Selon la DRH, hormis quelques ajustements restant à faire, les postes occupés par les attaché-e-s entrent plutôt bien dans les cases prévues pour leur cotation.

Cependant, nous n'avons pas pu comparer ce bilan (ni le montant des primes perçues) avec celui de nos collègues du ministère de l'Agriculture. Quant aux Finances, le passage à la PFR n'est ni pour 2010 ni pour 2011. Comme les régimes indemnitaires y sont meilleurs, nous ne pouvons nous empêcher de penser que ce peu d'empressement est dû à l'importance de ce qu'il y a à perdre. Et que l'harmonisation des primes des agents issus d'administrations différentes mais occupant souvent les mêmes fonctions dans les mêmes services n'est pas pour demain.

Un bilan 2010 qui ouvre la voie à la croissance des disparités

Les statistiques suivantes incluent les IAM et DPCSR. En 2010, les montants moyens suivants de PFR ont été attribués (en euros) :

PFR 2010 montants moyens	Part Fonctions AC	Part Fonctions SD	Part Résultats AC	Part Résultats SD	Total AC
1er niveau de grade	7020	5268	5032	4768	12 052
2ème niveau de grade	10 720	8625	5390	5490	16 110
3ème niveau de grade	13 300	11 542	6624	6080	19 924

Alors ?

Première constatation : les SD, ayant toujours un barème inférieur à l'administration centrale, ont toujours, quels que soient leurs fonctions et leurs résultats, des primes d'un montant total moins élevé (environ 2000 euros).



Première conséquence à en tirer : ce ne sont pas les primes, censées reconnaître le mérite, les résultats, les performances... tout ce qu'on veut... qui doivent compenser les écarts de coût de la vie.

Deuxième constatation : la vie en général, et le logement en particulier, sont moins chers ailleurs qu'à Paris (régions frontalières, touristiques...).

Constatation générale : cette PFR n'apporte donc aucune équité supplémentaire.

Comparons maintenant les coefficients moyens attribués :

PFR 2010 coefficient s moyens	Part Fonctions s AC	Part Fonctions s SD	Part Résultats s AC	Part Résultats SD
1er niveau de grade	2,70	3,01	2,96	2,98
2ème niveau de grade	3,35	3,45	2,45	3,05
3ème niveau de grade	3,80	3,98	2,76	3,04

Suite des constatations : un système inéquitable génère immédiatement des effets de compensation. En SD, non seulement les postes sont en moyenne

mieux cotés mais les agents aussi, ce qui permet d'atténuer les différences de dotations sans cependant les annuler. Vu ainsi, nous avons l'impression que les SD travaillent mieux pour gagner moins.

En réalité, pour la cotation des postes, les organisations syndicales avaient fait remarquer que la prépondérance accordée aux fonctions d'encadrement allait entraîner une décote des postes d'administration centrale... et c'est ce qui est arrivé.

Par ailleurs, il existe de nombreuses disparités au sein des services déconcentrés :

- entre les MIGT : une moyenne de 3,51 pour la part Résultats en MIGT 8 mais de 2,75 en MIGT 7,
- entre types de service : 3,01 de part Fonctions en moyenne au 1er niveau de grade, mais seulement 2,87 dans les CETE...



Bref, cette grosse usine à gaz n'a aucunement réduit les écarts collectifs qui n'ont pas lieu d'être et elle risque d'accentuer les écarts individuels : ainsi 8% des agents ont eu une augmentation supérieure à 60% par rapport à leur coefficient de référence 2009.

En 2011, le MEDDTL passe à la PFR «pour de vrai», contrairement à l'Agriculture qui garantit au moins le maintien des montants de primes pendant 3 ans

La circulaire PFR 2011 prévoit toutefois des mesures pour corriger la sous-cotation des postes de 1er niveau en administration

centrale : coter 3 les chefs de pôle et les chargé-e-s de mission exerçant dans des structures supérieures aux bureaux. Initialement, l'administration prévoyait d'introduire la notion de «postes expérimentés», notion étrange qui se serait appliquée aux agents en 3ème poste indépendamment de leurs fonctions.

Dans les DDI, vu la baisse des effectifs, les postes de chefs de services pourront être cotés «à enjeux» quel que soit le nombre d'agents encadrés.

Pour la part Résultats, une moyenne sera appliquée : 3,10 au 1er niveau de grade (sauf DREAL Midi-Pyrénées et DREIA Île-de-France : 3,20). Pour les 2ème et 3ème niveaux : 2,80 en AC - 3,20 pour les MIGT (sauf MIGT 8 qui peut augmenter de 0,05 au maximum) et 3 pour les autres services.

Si la fixation d'une moyenne a l'avantage de réduire les écarts excessifs, celles qui ont été retenues sont trop faibles. En gros, si vous êtes dans un service plutôt en bas de l'échelle en 2010, vous avez toutes les chances d'y rester.

Vos coefficients et montants de primes doivent vous être notifiés au plus tard le 30 novembre 2011. N'oubliez pas que vous pouvez effectuer un recours gracieux et un recours en CAP. Pour la CGT, cette possibilité, gagnée par les syndicats, est le seul avantage de la PFR : enfin, les recours sur primes auront (en tout cas devraient avoir) une réponse.

Pour le reste, nos revendications en matière indemnitaire demeurent :

- l'harmonisation avec les ITPE, entre administration centrale et services déconcentrés, avec nos collègues des Finances,
- la prise en compte totale des primes dans la constitution de la pension de retraite,
- l'intégration progressive dans le salaire indiciaire,
- la reconnaissance de l'investissement personnel dans le travail par une accélération de carrière et non par des différences de primes.

Marie-Christine Van Marle

PERSPECTIVES RH 2013

Les cadres doivent « prendre leurs responsabilités » : exemple d'une DDT

Le projet « Perspectives RH 2013 », prépare le « redéploiement » – c'est à dire concrètement la mobilité forcée – pour environ 10 000 ETP du ministère entre 2010 et 2013. Dans le ministère, environ 1 agent sur 6 verrait son poste supprimé ou déplacé. Concrètement, qu'est-ce que cela donne pour une DDT ? Voici l'exemple d'une DDT où il est demandé aux cadres de « prendre leurs responsabilités » !

Alors que les effectifs (MEDDTL + MAAPRAT) sont déjà passés de 570 ETP en janvier 2008 à 470 fin 2010 et à 380 en janvier 2011 (l'écart correspond au transfert du parc au 1^{er} janvier 2011), il est prévu de supprimer encore 100 ETP pour respecter les perspectives RH 2013.



Or, du côté du ministère, aucune consigne claire sur les « redéploiements » à opérer au niveau local. La direction propose alors que ce soit les cadres qui réfléchissent aux priorités et à la future organisation. En quoi cela consiste concrètement ? Dans un premier temps, il s'agit de compléter, au sein de groupes de travail inter-services, un tableau listant l'ensemble des missions réalisées par chaque service en indiquant si elles sont régaliennes, si elles ont une valeur ajoutée, si elles sont obligatoires (pour la DDT, pourquoi pas les transférer à

un autre service de l'État ?), puis de définir un degré de priorité allant de 1 à 3 (sans beaucoup d'illusions sur le devenir des missions classées en 3^{ème} position). Il faut également répondre à une grille de questions du type « Quelles sont les missions de portage des politiques publiques d'État dans le champ de compétence de la DDT que nous ne devons plus porter ? », « Quelles mutualisations privilégier au niveau régional ou départemental ? » (quand on voit ce que ça a donné pour la mutualisation des fonctions supports), « Comment inciter les EPCI à prendre de nouvelles compétences, comment les aider ? », « Comment préparer l'arrêt des missions que l'on aura définies comme non prioritaires ? », « Comment en phase intermédiaire faire passer les agents de leurs missions non prioritaires à leurs missions prioritaires ? », « Des mutations d'office au sein de la DDT sont elles envisageables ? A quelles conditions ? Comment gérer les situations de mobilités forcées ? », « Lorsqu'un agent exerce une mission qui disparaît, comment l'accompagner ? Comment faire le deuil d'une mission ? Comment accompagner les agents vers des missions qu'ils jugeraient moins intéressantes ? », « Comment éviter la déprime des agents face à une énième réorganisation ? ».



VERS UN CORPS INTERMINISTÉRIEL DES ATTACHÉS DE L'ETAT À GESTION MINISTÉRIELLE (CIGEM)

L'employeur public a un problème avec ses cadres. Du fait de la non revalorisation du point d'indice, -un gel aujourd'hui!-, la grille indiciaire ne cesse de s'écraser vers le bas. Comment la fonction publique peut-elle garder son attractivité pour les jeunes diplômés? Comment appeler les cadres à se mobiliser lorsqu'il n'y a pas de retour? C'est ce qui a amené le projet de réforme du "GRAF", le grade à accès fonctionnel qui vise à sécuriser les carrières, ce que ne permet pas le statut d'emplois.

Comme rien n'est simple et que la fonction publique veut en profiter pour faire avancer la fusion des corps, la mise en place du GRAF ne sera possible que si le ministère, par un mécanisme d'adhésion, après avis du CTP ministériel, décide d'intégrer le corps d'attaché d'administration dans un nouveau corps "interministériel des attachés de l'Etat". La gestion restera cependant ministérielle.

L'objectif pour la fonction publique, dans le cadre de la RGPP, est de flexibiliser la gestion des personnels en facilitant les passerelles entre ministères.

La nouveauté: la création du nouveau grade des attachés d'administration hors classe, à accès fonctionnel (GRAF)

Son accès est conditionné à l'occupation préalable de fonctions ou d'emplois correspondant à un niveau élevé de responsabilité permettant d'accéder à l'IB 1015 et au hors échelle A. Ce dernier constitue un échelon spécial (accessible au choix).

Le CIGEM comporte 3 grades:

-1er grade: attaché d'administration à 12 échelons: IB 404 à 801

-2è grade: attaché principal d'administration à 10 échelons: IB 504 à 966

-3è grade: attaché d'administration hors classe à 7 échelons IB759 à 1015 + un échelon spécial HEA

Au bénéfice de l'action de la CGT

Elle a été en permanence de revendiquer la transformation du statut d'emploi en 3è grade accessible dans le déroulement de carrière. Nous avons déjà dit que le GRAF, c'est mieux qu'un statut d'emploi. Nous nous engageons à tout faire pour transformer le GRAF en vrai 3è grade et à agir pour que l'échelon spécial soit intégré dans le grade. L'opiniâtreté de notre action a permis d'obtenir cependant une évolution significative de la position de l'administration.

Au départ, le contingentement était de 10% du corps des attachés principaux, il sera de 10% du corps. L'échelon spécial hors échelle A sera de 20% du 3è grade.

Ces mesures vont permettre un appel d'air et parvenir à un certain déblocage des carrières, encore faut-il exercer la pression pour que l'administration débloque effectivement les postes de promotion...

Le fond de l'affaire, c'est la grille indiciaire

Aujourd'hui un attaché débutant est payé comme l'était un secrétaire administratif il y a 25 ans! Depuis 2000, le point d'indice a perdu 11,08% de sa valeur. Pour un attaché au 12è échelon, la perte mensuelle est de 338 euros brut par mois. L'indice de début de la catégorie A est inchangé depuis plus de 30 ans...

INtérêt GÉnéral

journal des ingénieurs du MEDDTL et de ses EP édité par
l'OFICT - Fédération CGT Equipement-Environnement



Octobre 2011

Sommaire

page 1 :

Editorial

page 2 :

Elus CGT-FSU en 2010
à la CAP des IPEF, pour
vous représenter...

page 3 :

Ingénieurs des travaux :
et maintenant, quelles
revendications ?

Missions du MEDDTL
et de ses ingénieurs

page 5 :

L'ingénieur dans la
hiérarchie : à la
recherche de l'unité

Éditorial

L'actualité interpelle fortement l'identité professionnelle des ingénieurs de la Fonction Publique. La succession de "rendez-vous manqués" des groupes d'échanges sur la fusion des corps d'ingénieurs des travaux, les rapports successifs sur la place des ingénieurs et le rôle l'État (Folz-Canepa, Audit de la formation et de la Recherche de l'IGN, rapport sur la fusion des corps d'Ingénieurs des Travaux, mission en cours sur le système de formation de la Fonction Publique de l'État), le colloque organisé pour le 2ième anniversaire du corps des IPEF, le colloque international universitaire à l'EHESS : « un Ingénieur, des Ingénieurs, expansion ou fragmentation », tout témoigne de fortes interrogations et de contradictions, autour du rôle des ingénieurs.

L'arrêt de la cour de cassation, en juin, donnant droit à la contestation du système des forfaits-jours sur le respect d'une juste rémunération, de l'équilibre entre vie privée et professionnelle, du droit à la santé, est importante pour tous les cadres. L'UGICT lance la campagne « Forfaits-jours – faisons les comptes ! »

À l'inverse, la baisse des effectifs et des moyens des services du MEDDTL et de ses établissements publics conduit à demander aux ingénieurs d'organiser, non l'efficacité du service public, mais l'optimisation des missions à supprimer.

L'UGICT, « la CGT des cadres et techniciens » propose les thèmes revendicatifs d'un management alternatif, d'un nouveau statut de l'encadrement, de la reconnaissance de la technicité, d'un rôle contributif reconnu, pour répondre aux enjeux du développement durable, de l'aménagement du territoire, de la décentralisation, etc.

Le débat et l'information pluralistes sont indispensables aux ingénieurs du MEEDDTL pour être présent sur leurs enjeux propres, ceux du MEDDTL et du service public.

Le vote du 20 octobre, qui concerne des CAP d'ingénieurs, et les Comités Techniques va permettre aux ingénieurs de s'exprimer, de peser contre la crise, et de donner plus d'audience à la CGT, syndicat de l'unité et du rassemblement des agents du ministère, de construction et de revendication.

Pierre THOMAS

Elus CGT-FSU en 2010 à la CAP des IPEF, pour vous représenter...

Déjà présents à la CAP des IGREF, la CGT et la FSU ont décidé, à l'automne 2010, de présenter une liste commune dans les 3 principaux grades du corps des IPEF (ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts) avec l'objectif d'être présents dans la CAP.

Il était apparu nécessaire de nous regrouper pour défendre et développer ensemble, dans un esprit unitaire et constructif, une autre conception du service public, du rôle de l'encadrement supérieur et des grands corps techniques. La liste a obtenu un élu dans la nouvelle CAP de fusion des corps avec 251 voix sur 1903 exprimés (13,2%).

Nombreux sont ceux et celles, qui même sans avoir voté pour notre liste, nous ont témoigné leur intérêt pour notre projet.

Aujourd'hui, que ce soit dans les domaines de l'environnement et de l'aménagement des territoires, de l'agriculture et de l'alimentation, des transports, de l'énergie, du logement, de la météorologie, de la cartographie, des formations techniques et de la recherche ou bien encore du développement des activités économiques et industrielles, le besoin de politiques publiques nouvelles est toujours aussi évident.

Est-ce le moment d'avoir une conception malthusienne de l'intérêt général quand l'économie de marché s'effondre un peu plus chaque jour sous le poids de dysfonctionnements chroniques ? Quand la crise écologique montre déjà ses premiers effets ?

Est-ce le moment de réduire la puissance publique, les services publics, la pensée publique ?

A ceux qui se gargarisent d'État régalien, nous rappelons que nous ne sommes plus au Moyen Age, que la France est une République laïque, et que sa puissance et son mode de vie reposent sur de vastes corpus scientifiques et techniques.

Fallait-il accepter « la fin de l'État producteur » comme le faisait le rapport Folz – Canépa sur l'avenir des corps de janvier 2009 ?

Dans la conception idéologique libérale dominante, l'État, et les puissances publiques d'une manière générale, devraient se réduire au mieux à des missions d'expertise et de contrôle, conçues de plus en plus d'une manière restrictive. Mais, même ces missions sont menacées, comme l'illustrent la disparition programmée de l'ingénierie publique, mais aussi d'autres évolutions dont nous allons parler.

Le rythme des réformes aux justificatifs flous, les directives contradictoires illustrent surtout un défaut de vision

de l'avenir de la part des décideurs. Mais par contre, nous connaissons trop bien le contexte que cela nous crée, celui d'une régression avec la diminution continue des moyens, du travail réalisé trop souvent dans l'urgence et ses conséquences, la démotivation des équipes, le sentiment de ne pouvoir totalement réaliser un travail de qualité. Comment pourrait-il en être autrement quand nous sommes parfois chargés de mettre en œuvre des réformes auxquelles nous avons été peu associés, des réformes qui sont le produit de décisions souvent tellement peu argumentées qu'elles en deviennent arbitraires.

Plutôt qu'une fuite en avant libérale, la France a besoin de construire de nouveaux potentiels scientifiques et



techniques répondant aux besoins de la société et à ceux de la mutation de notre appareil de production pour faire face aux nécessités écologiques. Cela passe par une revalorisation de l'expérience et de la technicité des corps scientifiques et techniques au service des pouvoirs publics. Ainsi, nous n'aurons plus à subir des orientations en contradiction avec notre éthique et les principes de service public.

Pour en revenir à la nouvelle CAP des IPEF. Celle-ci a été installée au tout début de 2011. L'UNIPEF, syndicat corporatiste, (ce qui n'est pas sans lui causer de nombreuses contradictions) y est majoritaire à lui seul dans la représentation syndicale. Les problèmes liés aux mobilités et promotions, font souvent l'objet d'un échange intersyndical. Pour sa part, la liste CGT-FSU essaie d'intervenir aussi auprès de l'administration en amont de la tenue de la CAP ou pré-CAP quand un collègue nous sollicite.

Nous sommes aussi associés aux réflexions qui concernent le corps en général. Ainsi, il nous a été fourni un projet de charte de gestion du corps et également un projet de décret relatif à l'indemnité de performance et de fonctions des IPEF assorti de son projet de note de gestion.

Le coefficient de la part fonction varie de 2,5, par exemple pour un poste de chargé de mission en DDT, à 6... sauf pour les ingénieurs qui sont en formation doctorale, quelque soit leur âge, pour lesquels il est de... 2. Voilà qui va encourager les collègues à emprunter une voie d'expertise en dépit des beaux discours sur son caractère indispensable dans le projet de charte de gestion du corps !

Il n'est nul besoin dans cet article de démontrer l'intérêt d'une expérience en recherche, non seulement pour celui ou celle qui choisirait une voie d'expertise, mais aussi pour commander une expertise, la lire et en interpréter les résultats. Mais pour ceux ou celles qui auraient été abusés par le rapport Folz – Canépa, voici, avec le coefficient de la part « fonction » un exemple concret de son application sur notre expertise.

Ingénieurs des travaux : et maintenant, quelles revendications ?

Le 30 septembre, l'administration a tenté de poser le cadre statutaire du futur corps fusionné. Une nouvelle fois la réunion s'est terminée en queue de poisson.

Les données nouvelles : Une augmentation du recrutement en concours interne, une place importante (1/5) réservée au recrutement sur titre, un durcissement relatif des conditions d'accès des TSE et Contrôleurs (8 ans requis dans le 3ème grade pour accéder à la liste d'aptitude). Être recruté au concours de fonctionnaire et obtenir le diplôme d'ingénieur serait distinct de l'intégration à la Fonction Publique. Un stage de trois mois en commun de tous les futurs ingénieurs de l'Etat, avant la titularisation deviendrait obligatoire. L'accès au 3ème grade (GRAF) serait conditionné au fait d'avoir occupé un emploi fonctionnel pendant 6 ans, ou 8 ans dans un poste à responsabilité supérieures. La grille de rémunération serait celle du A-type, en commun avec les Attachés. Il y aurait un recrutement et une CAP par maison d'emploi.

C'est peu dire que ces propositions ne répondent pas à des questions fondamentales : missions des ingénieurs, niveau de reconnaissance de la qualification, exercice de ces missions dans le cadre du corps. La fusion est-elle décidément une fausse bonne idée ?

L'intersyndicale, au travers de ses communiqués successifs, et de débats esquissés sur différentes questions comme la relation au A+, laisse le champ largement ouvert aux propositions revendicatives, et d'action.



Missions du MEDDTL et de ses ingénieurs

Dans un contexte de mondialisation de l'accumulation du capital, le Président élu en France en 2007 et ses gouvernements ont engagé un processus de déconstruction des compromis de 1945, en remettant en cause les acquis de la Sécurité sociale et la réduction séculaire du temps de travail, en réduisant l'Etat à un rôle essentiellement «sécuritaire» et «régalien» et en lançant la RGPP. Mais ce mouvement a vite atteint ses limites et la crise qui sévit depuis 2008 montre où mène la dérégulation au profit des marchés (devenus majoritairement spéculatifs) et relance le débat sur la nécessité des interventions sociales et publiques. Elle croise en chemin la prise de conscience grandissante dans la société de l'importance de la protection de l'écosystème dans lequel nous vivons (la Terre-Patrie d'Edgar Morin).

Si on remonte aux années quatre-vingt, certains grands enjeux de société (politiques des villes et du logement, de l'environnement) sont alternativement rentrés et sortis du ministère historiquement en charge du développement des territoires par les infrastructures. De concepteur et réalisateur de projets, ce ministère a vu une grande partie de ses missions ou bien transférées aux collectivités territoriales, ou bien confiées à des agences ad hoc, ou bien privatisées. Les ingénieurs du ministère en ont été conduits à utiliser leurs compétences et expertise à évaluer, contrôler, dans le meilleur des cas réguler ou piloter, avec un passage du «faire» au «faire-faire», alors que le faire est la base de l'expertise, en abandonnant par exemple l'ingénierie publique concurrentielle.

L'avenir du ministère se joue désormais en grande partie dans sa capacité à donner l'impulsion à la reconversion écologique de l'économie et de la société, et le développement durable passe par celui de territoires qui, tout à la fois, soient économes en espace, répondent aux besoins de développement de l'offre d'emplois et de logements,



favorisent la diversité des populations et la mixité sociale, la diversité des activités et leur mixité spatiale, réduisent les besoins de déplacements, minimisent les consommations d'énergie et les émissions de gaz à effet de serre...

Ce contexte influe nécessairement sur le rôle et la place des ingénieurs au service de l'Etat et/ou des collectivités locales. Avoir de solides bases scientifiques et techniques, conjugué avec la nécessité d'apprendre à apprendre, demeure essentiel pour le métier d'ingénieur. Cependant aujourd'hui, en plus de répondre aux défis technologiques, un accent particulier est mis sur le lien avec la société pour répondre aux enjeux sociaux et environnementaux. A la question, traditionnelle pour les ingénieurs, des moyens à mettre en œuvre, s'ajoute de plus en plus celle des finalités.

L'ingénieur se doit d'être acteur de la société, de participer au débat public, de devenir force de proposition en modélisant les problèmes et en proposant des solutions à faire partager. Il n'y a plus de réponses scientifiques et techniques toutes faites, ce qui impose à l'ingénieur la coopération, la prise en compte de l'incertitude. Le monde des sciences et des techniques est également devenu beaucoup plus transversal. En même temps, l'idée que la science et la technique permettent de résoudre tous les problèmes posés n'est pas sans soulever des interrogations dans la société.

Cela rend donc l'appréhension du métier d'ingénieur encore plus complexe. Par exemple, nous savons qu'il n'est plus envisageable d'utiliser le même mode de développement que celui des dernières décennies. La société commence en effet à prendre conscience que la biodiversité, l'énergie et les

matières premières ne sont pas inépuisables, que nous vivons sur une planète «finie». Dans ce contexte, tout en prenant en compte les changements scientifiques et technologiques très rapides, l'ingénieur doit avoir un rapport au temps particulier, travaillant sur le long terme, dans une économie axée sur l'immédiateté et l'urgence.

Être ingénieur au MEDDTL dans ce cadre pose clairement le sens de notre travail dans notre société du XXIème siècle traversée par ces interrogations, s'interrogeant sur son avenir. En même temps, cela ouvre des perspectives passionnantes où, de par ses connaissances scientifiques, l'ingénieur a toute sa place. De plus ces évolutions, même si elles complexifient le métier d'ingénieur, offrent sans doute des parcours professionnels scientifiques, techniques et managériaux plus ouverts et plus variés en termes de domaines d'application.



« INTÉRÊT GÉNÉRAL » est édité par l'Organisation Fédérale des Ingénieurs Techniciens et Cadres - Fédération Nationale de l'Équipement-Environnement CGT – 263 rue de Paris – Case 543 – 93515 Montreuil cedex - mail : ofict.equipement@cgt.fr – site <http://www.equipement.cgt.fr> ont participé à ce numéro : Pierre Thomas, Gilles Orzoni, Jean-Noël Saussol, Patrick Simon

L'ingénieur dans la hiérarchie : à la recherche de l'unité

A double titre, l'ingénieur est touché par l'ensemble des réformes incessantes et non concertées qui sapent la fonction publique depuis des années. En effet, l'ingénieur est titulaire d'un diplôme qui en fait un cadre et le dépositaire d'un savoir technique.

La technicité, pourtant indispensable pour faire, faire-faire, contrôler (etc.), est dévalorisée et abandonnée au profit de missions régaliennes de suivi comptable et administratif. Or ces missions, essentielles, ne peuvent pas garantir que le travail est bien fait techniquement. Pourtant, cette autorité technique peut être négligée, faute de temps pour traiter les dossiers (la politique du chiffre, la baisse des effectifs en sont des causes) et elle peut aussi être déjugée par d'autres maillons de la chaîne hiérarchique, sans réelle explication, sans discussion préalable.

Mais l'ingénieur n'est-il pourtant pas un cadre, donc un membre fondamental de cette chaîne hiérarchique ? L'intermédiaire essentiel entre les extrémités de la pyramide ? Mais, cette pyramide existe elle encore ? Bien sur la pyramide hiérarchique existe, mais elle a considérablement évolué sous le coup des réformes : mutualisations des services supports, suppressions de postes, fusions et réorganisation de services induits par la RGPP, la RéATE... Autant de réformes que de nombreux cadres zélés ont mis en œuvre sans se rendre compte qu'ils sciaient la branche qui les portaient. Maintenant le fruit de ces réformes touche les cadres et donc les ingénieurs. Moins de catégories C et B, plus de A+ et apparition de pseudo-A++. Il faut bien « recaser » le haut des



anciennes pyramides dans les nouvelles. Conséquence de cela le cadre A est descendu d'un cran dans la pyramide, comme les autres en dessous de lui. Une preuve ? La distinction « cadre encadrant » versus « simple cadre » et la non association aux décisions de ces derniers.

Dans cette situation nous sommes considérés de plus en plus comme des exécutants. Les agents dont nous pouvons avoir la responsabilité n'ont pas confiance en nous, car nous appliquons les directives nationales. Notre hiérarchie ne nous fait pas confiance, ne nous consulte pas, ne nous délègue que l'application des réformes destructrices. Pris dans cette nasse, comment assurer un management de qualité ? Comment s'épanouir dans nos métiers ? Faire bloc avec nos directions, dans un hypothétique rêve de voir nos postes requalifiés en A+ ? Non, il faut faire corps avec l'ensemble des agents, défendre nos spécificités. Notre responsabilité de cadre, de manager et de technicien est de défendre nos services, pour assurer nos missions dans l'intérêt de chacun. Le management, ce n'est pas transmettre des ordres, servir de boîte aux lettres, c'est assumer des responsabilités, organiser, gérer des conflits, quelque soit l'extrémité de la pyramide concernée.

L'ingénieur dans notre ministère n'est plus considéré techniquement et n'est presque plus un cadre ? Face à cela comment répondre, comment se comporter ? S'isoler dans un combat catégoriel ignorant que ce que les ingénieurs vivent est lié à leur implication dans la mise en place des réformes et ignorant que ce qui les touche concerne l'ensemble des agents ? La technicité des ingénieurs est une particularité à défendre, à maintenir coûte que coûte dans l'intérêt général. Cette technicité apporte à tous les agents, c'est un élément essentiel qui interagit avec les missions administratives dans une relation inter-dépendante. De plus, un cadre sans agent, est démuni. Certes nous ne sommes pas tous intéressés ou aptes à diriger des équipes, mais nous sommes destinés à en faire l'expérience et quoi qu'il en soit, dans nos missions nous interagissons avec les autres agents.

En foi de quoi, seule l'unité la plus large possible face aux décisions iniques et aux réformes destructrices peut permettre la sauvegarde de nos services et de nos missions dans l'intérêt général. Une unité où chacun a des spécificités, dont la technicité pour les ingénieurs que nous sommes, à défendre et promouvoir sans cesse. L'unité pour assoir nos revendications, notre reconnaissance et notre autorité technique et hiérarchique, pour participer aux décisions, à la stratégie de nos services, les défendre, les développer dans l'intérêt des citoyens, des élus et des agents.



Déclaration des organisations syndicales et associatives au CCAS du 13 octobre 2011

Le règlement intérieur du CCAS, adopté le 30 juin 2000, est-il toujours en vigueur à ce jour ?

Si tel est le cas, **L'ENSEMBLE DES ORGANISATIONS SYNDICALES ET ASSOCIATIVES DU CCAS EXIGENT SON RESPECT INTEGRAL**, et notamment celui de son article 15 rappelant que toutes facilités doivent être données aux membres du CCAS pour exercer leurs fonctions avec le temps nécessaire à la préparation des réunions et les ordres de mission s'y afférant.

Qui est chargé de faire respecter ce règlement ?

L'administration qui a participé à sa rédaction et qui ne l'applique pas depuis le début de l'année ?

Une fois de plus, ni la Directrice des Ressources Humaines du MEDDTL ni son adjoint, ne sont présents à cette réunion importante relative au budget 2012.

CELA N'EST PAS ADMISSIBLE.

Cette réunion du CCAS se tient alors que les annonces pour le projet de budget du MEDDTL pour 2012 sont à nouveau placées sous le signe de l'austérité pour les agents de ce ministère en terme d'effectifs, de crédits de fonctionnement et de crédits pour assurer les missions nécessaires pour répondre aux besoins des populations dans nos secteurs d'activités (transport, logement, urbanisme, environnement).

Nous attendions aujourd'hui, après la rencontre d'une délégation du CCAS le 30 août avec M. Ferrand, conseiller social de la Ministre, une annonce claire de la levée du gel des crédits d'action sociale de 1,4 millions d'euros qui ampute le budget d'action sociale 2011.

Il n'en est rien !!!

Les organisations du CCAS dénoncent les discours démagogiques sur la priorité donnée à l'action sociale au MEDDTL.

De nombreux Comités Locaux d'Action Sociale n'ont pas eu les dotations prévues pour organiser l'action sociale collective qu'ils avaient programmée et des arbres de Noël pourraient ne pas se tenir faute d'avoir pu signer les contrats dans les temps.

De plus, des factures concernant la restauration collective seront certainement reportées sur 2012 et c'est la fuite en avant avec des « restes à payer » qui amputent d'autant le budget 2012 !

Les organisations du CCAS n'acceptent pas que le CCAS, les CLAS et les nouvelles Commissions Régionales soient écartés des discussions sur la répartition des crédits d'action sociale entre les régions et au sein des régions et exigent que le dialogue de gestion entre le Ministère, les RBOP (DREAL, responsables de budgets opérationnels de programmes) et les services (UO, unités opérationnelles) soit réellement transparent avec, comme le prévoient les textes, transmission de tous les documents afin que les crédits d'action sociale ne soient pas utilisés à d'autres fins.

Les membres du CCAS doivent avoir tous les éléments budgétaires, de dotations, de délégations complémentaires et de consommation des crédits afin d'analyser concrètement l'application et la mise en œuvre de la politique d'action sociale décidée par le CCAS.

Il en va de la crédibilité du CCAS, des Commissions Régionales et des CLAS, de leur rôle et de leur avenir au MEDDTL dans les services.

Dans ces conditions, l'ensemble des organisations syndicales et des associations du CCAS, ont décidé de ne pas siéger ce jour à l'assemblée plénière du CCAS.



Montreuil, 13 octobre 2011

Indice terminal 430 pour la Catégorie C Pas assez, et même pas pour tous !

Lors des pseudo-négociations salariales du printemps 2011, François Baroin s'était engagé à étendre à l'ensemble de la catégorie C l'indice majoré 430 comme indice terminal.

En dehors des personnels techniques, aujourd'hui le dernier échelon de l'échelle 6 se termine à l'indice 416 majoré (salaire brut de 1926 euros).

Le 26 septembre 2011, la Fonction publique a présenté aux syndicats un projet de décret étendant l'indice majoré 430 (brut 499) à l'ensemble de la catégorie C, pour le début 2012 au plus tôt.

Cette décision, dont la CGT sait qu'elle est attendue par les personnels de catégorie C qui sont en première ligne de l'austérité salariale, est très insuffisante.

La carrière de la catégorie C évoluera donc jusqu'à 1,45 SMIC au maximum pour une carrière entière, ce qui est une amplitude parfaitement inacceptable.

Le point d'indice a perdu plus de 11% sur l'inflation depuis le 1^{er} janvier 2000. Un gain de 65 euros en fin de carrière ne relève le salaire brut qu'à 1991 euros au maximum pour la catégorie C.

Même cette très modeste avancée ne bénéficiera pas à l'ensemble des agents C.

La Fonction publique institue un échelon spécial à la fin de l'échelle 6, réservé aux agents ayant une expertise particulière, voire des fonctions d'encadrement.

La Fonction publique a décidé que le passage à l'échelon spécial sera considéré comme un passage de grade au choix, avec liste d'aptitude et pourcentage de promus par rapport aux promouvables, fixé pour chaque corps et chaque ministère, et passage en CAP.

La CGT refuse que l'échelon spécial soit réservé aux agents dont les fonctions et la qualification relèvent de la catégorie B.

Pour la CGT, c'est un 8^{ème} échelon de l'échelle 6 qui doit permettre d'accéder à l'indice majoré 430 de façon linéaire, à l'ancienneté, comme pour n'importe quel passage d'échelon.

L'ensemble des 8 fédérations syndicales de la Fonction publique a refusé ce projet de décret et a demandé la création d'un 8^{ème} échelon terminal totalement banalisé.

Le gouvernement cherche une fois de plus à faire des économies sur le dos des personnels les moins rémunérés.

Il est temps que s'ouvre une négociation sur l'ensemble de la grille, avec une rémunération de début pour la catégorie C à 1,2 SMIC, au premier niveau accessible par concours, et un doublement de la rémunération sur l'ensemble de la carrière.

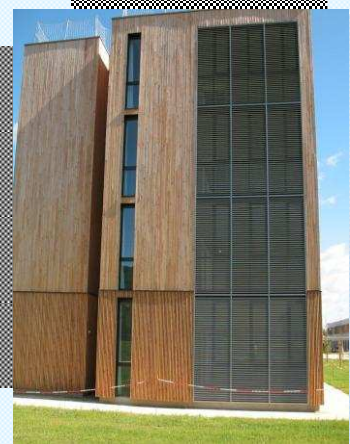


Comité Technique Ministériel du MEDDTL

20 octobre 2011



Donnons du sens à nos missions



CGT et FSU *ENSEMBLE*

*pour un Service Public
garant des solidarités
et du progrès social*



Je vote **CGT-FSU !**